

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN DAN
SISTEM UPAH KERJA PADA PT SAFARI SALATIGA
TAHUN 2015**



**Usulan Penelitian Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Akuntansi**

**Diajukan Oleh:
Agung Sri Wahyudi
A210110155**

**PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
AGUSTUS, 2015**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 - Pabelan Kartasura Telp (0271) 717417, Fax : 715448 Surakarta 57102

Website: <http://www.ums.ac.id> Email: ums@ums.ac.id

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrohmanirrohim

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Agung Sri Wahyudi
NIM : A 210 110 155
Fakultas/ Jurusan : FKIP/ Pendidikan Akuntansi
Judul : KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA
KEPEMIMPINAN DAN SISTEM UPAH KERJA PADA PT
SAFARI SALTIGA TAHUN 2015.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa artikel publikasi yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri dan bebas plagiat karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu/ dikutip dalam naskah dan disebutkan pada daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti artikel publikasi ini hasil plagiat, saya bertanggungjawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 7 Agustus 2015

Yang menyatakan

(Agung Sri Wahyudi)

PERSETUJUAN

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN DAN
SISTEM UPAH KERJA PADA PT SAFARI SALATIGA
TAHUN 2015**

Diajukan Oleh :

**AGUNG SRI WAHYUDI
A 210110155**

Artikel Publikasi ini telah disetujui oleh pembimbing skripsi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas
Muhammadiyah Surakarta untuk dipertanggungjawabkan di
hadapan tim penguji skripsi

Surakarta, 7 Agustus 2015



Dra. Titik Asmawati, SE, M.Si
NIK : 153



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos I – Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417 Fax : 7151448 Surakarta 57102

SURAT PERSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir:

Nama : Dra. Titik Asmawati, SE. M.Si

NIK : 153

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi/tugas akhir dari mahasiswa:

Nama : Agung Sri Wahyudi

NIM : A 210110155

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA
KEPEMIMPINAN DAN SISTEM UPAH KERJA PADA PT
SAFARI SALATIGA TAHUN 2015

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 7 Agustus 2015

Pembimbing

Dra. Titik Asmawati, SE. M.Si

NIK. 153

ABSTRAK

Agung Sri Wahyudi. A 210 110 155. **KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM UPAH KERJA PADA PT SAFARI SALATIGATAHUN 2015** Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Safari Salatiga. 2) Pengaruh sistem upah kerja terhadap kinerja karyawan di PT Safari Salatiga. 3) Pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem upah kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif asosiatif yang kesimpulannya diperoleh berdasarkan pada hasil analisis statistik. Penelitian ini mengambil lokasi di PT Safari Salatiga. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen dan angket yang telah diuji coba dengan uji normalitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan regresi; $Y = 14,828 + 0,334X_1 + 0,210X_2$, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan sistem upah kerja, berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari analisis yang memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,543 > 1,989$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,004$ dengan sumbangan relatif sebesar $65,8\%$ dan sumbangan efektif $13,9\%$. 2) Sistem upah kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,001$ dengan sumbangan relatif sebesar $34,2\%$ dan sumbangan efektif $7,23\%$. 3) gaya kepemimpinan dan sistem upah kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil analisis regresi yang memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,904 > 3,15$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000$. Variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan efektif sebesar $13,9\%$. Variabel sistem upah kerja memberi sumbangan efektif $7,23\%$, sehingga total efektif keduanya sebesar $21,1\%$, sedangkan $79,8\%$ lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Sistem Upah Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi selama ini yaitu rendahnya tingkat kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan sesuai dengan tuntutan zaman. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi dalam bidang sumber daya manusia yaitu mengharapkan agar sumber daya manusia bisa bekerja sesuai dengan dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari karyawan. Kinerja sebuah perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan yaitu karyawan yang bekerja dalam perusahaan dengan tujuan mendapatkan imbal balik atau upah atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Karyawan adalah faktor utama penentuan keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Ismail (dalam Ratnawati, 2012: 12), kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Prawirosentono (1999:2),

Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan dengan baik. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja baik, maka diharapkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya

dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Newstrom dalam Hakim (2014:130) pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem upah kerja pada karyawan. Upah sebagai bagian dari biaya dalam proses manajemen perusahaan akhir-akhir ini menjadi isu yang melahirkan pro dan kontra. Sebagai bagian dari biaya, upah sering dipandang sebagai aspek yang diharapkan dapat memberikan dampak produktifitas yang tinggi, sehingga pendapatan perusahaan dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu. Sebaliknya dari kaca mata kaum pekerja atau karyawan, upah adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Pekerja juga berhak mendapat kehidupan yang layak, meskipun kesempatan itu tidak sebesar seperti kelompok manajer atau pimpinan perusahaan. Dalam UU 13/2003 Pasal 1 (30) Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Flippo dalam Husna (2011:138) Upah ialah harga untuk untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seorang kepada orang lain. Husna (2011:138) upah adalah pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain.

Berdasar latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA SURAKARTA TAHUN 2015”**.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

Pengaruh gaya kepemimpinan dan terhadap kinerja karyawan pada PT Safari Salatiga tahun 2015.

Pengaruh sistem upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Safari Salatiga tahun 2015.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Safari Salatiga tahun 2015.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Dalam perusahaan, informasi yang berhubungan dengan kinerja sangat penting diperhatikan sebagai dasar evaluasi proses kinerja dalam perusahaan selama ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan atau belum. Kinerja yang ada dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan perusahaan harus mengetahui dan memperhatikan sejauh mana kinerja karyawannya.

Menurut Prawirosentono (1999:2), *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan ukuran yang berlaku dan telah ditetapkan serta berharap mendapat umpan balik atau upah sesuai dengan pekerjaan atau jasa yang diberikan karyawan kepada pemberi kerja atau pengusaha.

Gaya Kepemimpinan

Dunia usaha yang sedang berkembang sangat dengan pesat di era globalisasi ini sangat membutuhkan dukungan kebijakan dan gagasan dari seorang pemimpin (*manajer*) yang mumpuni. Ini dimaksudkan untuk menghadapi persaingan yang semakin tajam dalam percaturan bisnis, baik tingkat nasional maupun internasional.

Teori kepemimpinan telah banyak dikaji yang diteliti, terutama dari aspek keefektifan kepemimpinan. Keefektifan dalam arti bagaimana model kepemimpinan tersebut mampu mempengaruhi kinerja bawahannya baik dari segi motivasi kerja, kepuasan, produktifitas, dan usaha lebih dari seorang bawahannya. Menurut Coons dalam Hakim (2014:129) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan gerakan atau tingkat laku seorang pemimpin yang berhubungan dengan kemampuannya memimpin suatu kelompok atau pengikut.

Sistem Upah Kerja

Sistem merupakan istilah yang mempunyai makna sangat luas dan dapat digunakan sebagai sebutan yang melekat pada sesuatu. Suatu perkumpulan atau organisasi adalah sebagai sistem, yang kemudian orang menyebutnya dengan istilah sistem organisasi. Menurut Banathy dalam Jumali (2008:8) sistem adalah satuan/kaitan objek-objek yang disatukan oleh suatu bentuk interaksi atau saling ketergantungan. Menurut Suhardjo dalam Jumali (2008:81) Sistem adalah kesatuan fungsional dari pada unsur-unsur (aspek-aspek) yang ada untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah kumpulan dari beberapa unsur-unsur , yang setiap unsur memiliki fungsi masing-masing dan dari setiap unsur tersebut memiliki kesatuan fungsi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai.

Definisi tentang upah menurut para ahli, menurut Flippo dalam Husna(2011:138) Upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seorang kepada orang lain. Pendapat lain oleh Poerwono dalam Husna(2011:138) upah ialah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Husna (2011:138) upah adalah pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh pekerja

kepada pihak lain. Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Safari Salatiga tahun 2015.

Populasi, Sampel, Sampling

Sugiyono (2010:117), mengungkapkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di PT Safari Salatiga tahun 2015 sejumlah 111 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:118). Menurut tabel krecjie (dalam sugiyono, 2010:128), jika populasi sebanyak 111 orang dengan taraf signifikansi 5% maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 84 orang. Menurut Sugiyono (2008:118) teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* atau *random sampling* dan *Non probability sampling* atau *non random sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata karyawan yang ada dalam PT Safari Salatiga., pengambilan sampel diambil dengan cara undian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar. Dalam penelitian ini penelitian menggunakan metode angket dan metode

dokumentasi yang terlebih dahulu membuat kisi-kisi angket sebelum diuji coba dan diuji validitas dan reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji R^2 , dan sumbangan relatif dan efektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan sistem upah kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier ganda sebagai berikut $Y = 14,828 + 0,334X_1 + 0,210X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bernilai positif yang artinya gaya kepemimpinan dan sistem upah kerja secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis pertama yang diajukan adalah “ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Salatiga tahun 2015” diketahui bahwa, koefisien arah regresi dari variabel gaya kepemimpinan (b_1) sebesar 0,334 bernilai positif. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear ganda untuk variabel gaya kepemimpinan (b_1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3.543 > 1,989$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,004 dengan sumbangan relatif sebesar 65,8 % dan sumbangan efektif 13,9 %.

Hasil uji hipotesis kedua diketahui koefisien regresi sistem upah kerja (b_2) sebesar 0,210 bernilai positif sehingga variabel sistem upah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik sistem upah kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan atau sebaliknya semakin buruk sistem upah kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Berdasarkan uji t untuk variabel sistem upah kerja (b_2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,001 dengan sumbangan relatif sebesar 34,2% dan sumbangan efektif 7,23%.

Berdasarkan uji keberartian regresi linier ganda atau uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,904 > 3,15$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki kecenderungan yang sama

dengan adanya kombinasi yang diikuti oleh peningkatan gaya kepemimpinan dan sistem upah kerja. Koefisien determinasi sebesar 21,2% yang artinya bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel gaya kepemimpinan dan sistem upah kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,2% sedangkan 79,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

KESIMPULAN

Analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk memprediksi variabel (Y) yang dipengaruhi oleh variabel (X1), dan dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah diuji, membuktikan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem upah kerja terhadap kinerja karyawan PT. Safari Salatiga di Salatiga Tahun 2015.

Berdasarkan uji signifikansi secara parsial terdapat pengaruh signifikan yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Safari Salatiga di Salatiga Tahun 2015.

Berdasarkan uji signifikansi secara parsial terdapat pengaruh signifikan yang ditimbulkan oleh sistem upah kerja terhadap kinerja karyawan PT. Safari Salatiga di Salatiga Tahun 2015.

Berdasarkan uji signifikansi secara simultan (uji F) terdapat pengaruh signifikan yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan dan sistem upah kerja terhadap kinerja karyawan PT. Safari Salatiga di Salatiga Tahun 2015.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Heidjrachman dan Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Jumali, Surtikanti dkk. 2008. *Landasan Pendidikan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 3*. Jakarta: Sekretariat Negara

Taurisa dan Intan Ratnawati.2012. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”.*Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.Vol. 19, No. 2, 2012.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta